

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM TENAGA KEPENDIDIKAN  
DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapai Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh:**

**Anggraini  
NPM.1311030043**

**Jurusan :Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Drs. Septuri, M.Ag.  
Pembimbing II : Dr. Oki Darmawan, M.Pd**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1440/2018 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM TENAGA KEPENDIDIKAN  
DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapai tugas-tugas dan memenuhi Syarat-syarat  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



**Pembimbing I : Drs. Septuri, M.Ag.  
Pembimbing II : Dr. Oki Darmawan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1440/2018 M**

## **ABSTRAK**

### **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

**Oleh :**

**ANGGRAINI**

Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik sesuai prosedur yang diatur, akan tetapi fasilitas tenaga kependidikannya masih dalam proses peningkatan. Manajemen SDM memiliki peran salah satunya mengatur, mengelola tenaga kependidikan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung. Dengan demikian rumusan masalah yang penulis kemukakan adalah “Bagaimana Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen SDM tenaga kependidik di MAN 2 Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian di analisa dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan triangulasi, triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber atau metode. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana dibuktikan dengan fokusnya pada pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas, memiliki komitmen jangka panjang, kerjasama TIM, memiliki kesatuan tujuan, akan tetapi media nya masih belum memadai dibuktikan dengan kurangnya fasilitas untuk menunjang kinerja tenaga kependidikan. Kesimpulan penelitian ini, implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik, hanya saja fasilitas yang menunjang kinerja tenaga kependidikannya masih dalam proses peningkatan kearah yang lebih baik.

**Kata kunci : Manajemen SDM, Tenaga Kependidikan**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat: jalan Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar bandar Lampung (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

**Nama**

**ANGGRAINI**

**NPM**

**1311030043**

**Jurusan**

**Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas**

**: Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**Pendamping I,**

**Pendamping II,**

**Drs. H. Septuri, M.Ag**

**NIP. 19721121199803207**

**Dr. Oki Darmawan, M.Pd**

**NIP. 196704201998031002**

**Menyetujui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I**

**NIP. 196903051996031001**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**  
**LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat: jalan Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar bandar Lampung (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM TENAGA**  
**KEPENDIDIKAN DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG.** Disusun oleh  
**ANGGRAINI NPM 1311030043.** Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam Telah  
diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada  
Hari/Tanggal : Jum'at, 12 Oktober 2018.

**TIM MUNAQASYAH**

**Ketua Sidang : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I**

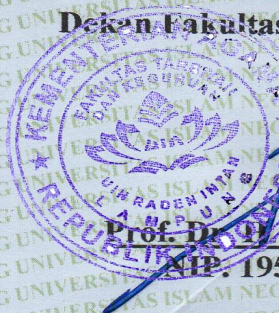
**Sekretaris : Indarto, M.Sc**

**Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM**

**Penguji Pendamping I : Drs. H. Septuri, M.Ag**

**Penguji Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**  
**NIP. 195608101987031001**

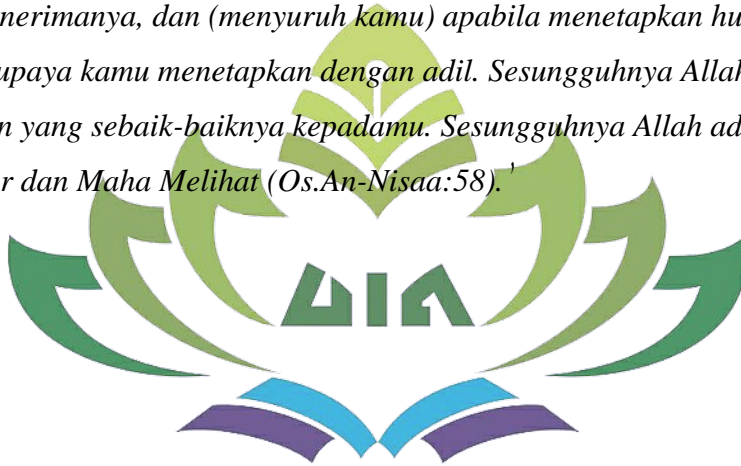


## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar dan Maha Melihat (Os.An-Nisaa:58).*<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahannya, CV penerbit J-ART, 2004, hlm.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih, perhatian serta memberikan motivasi selama studi ku.

1. Kedua orang tuaku Bapak Sarman (Alm) dan Ibu Sunifah tercinta yang telah mengasuh, membesarkanku, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan senantiasa berdo'a tabah dan sabar demi kesuksesanku. Semoga Allah SWT, selalu melimpahkan Rahmat dan magfiroh kepada keduanya. Amin
2. Keluargaku yang selalu mendo'akan, memberi semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Teman terdekatku Hexa Suhendra S.Psi yang selalu mendoakan, memberi semangat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang kubanggakan.

## **RIWAYAT HIDUP**

Anggraini, dilahirkan di Tanjung Karang pada tanggal 08 Maret 1995, anak tunggal dari Bapak Sarman (Alm) dan Ibu Sunifah.

Penulis mulai menempuh pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) di TK Melati Puspa Way Kandis Bandar Lampung selesai pada tahun 2002, kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 2 Tanjung Senang Bandar Lampung selesai pada tahun 2007. Dan penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di SMP Gajah Mada Bandar Lampung selesai pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 13 Bandar Lampung, aktif pada kegiatan ekstrakurikuler Tari selesai pada tahun 2013.

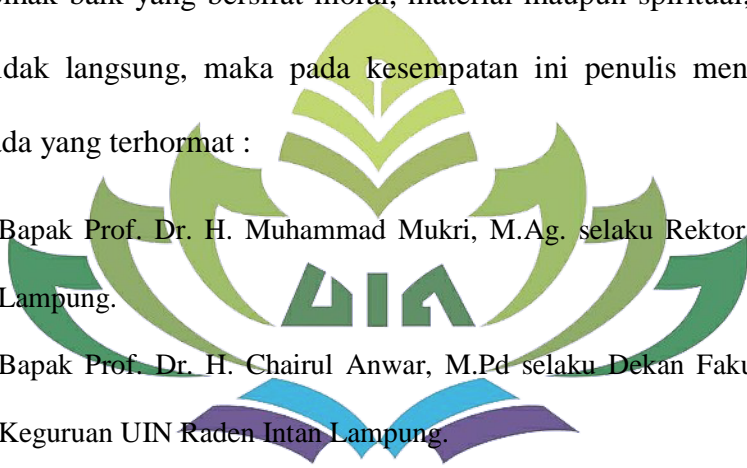
Pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang maha mengetahui dan maha melihat hamba-hambanya, maha suci Allah yang menciptakan bintang-bintang dan langit yang di jadikannya penerang, dan bulan yang bercahaya. Jika bukan karena rahmat dan karunia-Nya, maka tentulah skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

- 
1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Mukri, M.Ag. selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
  2. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
  3. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Bapak Dr. M.Muhassin, M.Hum selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
  4. Bapak Drs. Septuri, M.Ag selaku Pembimbing I (satu). Di tengah kesibukan, beliau telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
  5. Bapak Oki Darmawan, M.Pd selaku pembimbing II (dua) yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga terwujud karya ilmiah sebagaimana yang diharapkan.

6. Seluruh Dosen, Pegawai, dan seluruh staf karyawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
7. Kepala sekolah, Bapak, Ibu guru serta peserta didik MAN 2 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama peneliti melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabatku Reni Novasari S.Pd, Anesia Putri Amd.Kep, Irvan Haris Pratama Amd. Teman-teman PPL dan KKN, semua teman-teman MPI angkatan 2013.

Semoga atas motivasi dan do`a dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi catatan ibadah di sisi Allah SWT.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal bapak-bapak dan ibu-ibu serta teman-teman mendapat balasan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, Agustus 2018  
Penulis,

Anggraini  
NPM.1311030043



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Kegunaan dan Manfaat Peneliti.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Tenaga Kependidik.....	11





1. Pengertian Tenaga Kependidikan.....	11
2. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan.....	11
3. Tugas Tenaga Kependidikan.....	17
4. Perencanaan Tenaga Kependidikan.....	17
5. Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah.....	19
<b>B. Konsep Manajemen.....</b>	<b>24</b>
1. Pengertian Manajemen.....	24
2. Prinsip-prinsip Manajemen.....	28
3. Fungsi-fungsi manajemen.....	30
<b>C. Penelitian yang Relevan.....</b>	<b>33</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	40
B. Sumber Data Penelitian.....	40
C. Teknik Pengumpul Data.....	41
D. Triangulasi Data.....	44
E. Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA</b>	
A. Penyajian Data.....	47

B. Analisis Data.....	53
-----------------------	----

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	59

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Implementasi Manejemen SDM di MAN 2 Bandar Lampung.....	5
Tabel 1.2. Data tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung.....	51
Tabel 1.3. Keadaan atau Fasilitas MAN 2 Bandar Lampung.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1: Pedoman wawancara kepala madrasah
Lampiran	2: Pedoman wawancara kepala tata usaha
Lampiran	3: Pedoman dokumentasi
Lampiran	4: Pedoman observasi
Lampiran	5: Gambar bersama kepala madrasah
Lampiran	6: Gambar bersama kepala tata usaha
Lampiran	7: Suasana ruang rapat



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia.

Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 tahun 2003 bab I Ketentuan umum Pasal 1 nomor urut 5 menyebutkan bahwa “Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”.



Berdasarkan ketentuan undang-undang ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga professional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang diemban oleh tenaga professional ini adalah “melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari kehari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya.

Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.<sup>1</sup>

Sumber daya pendidikan adalah kompetensi, kemampuan, sikap, perilaku, motivasi dan komitmen. Dalam pendidikan jenis sumber daya berdasarkan ruang lingkup keterlibatannya ke dalam penyelenggaraan pendidikan dikelompokkan ke dalam SDM pendidikan dalam sekolah. Persoalan pokok dalam tenaga kependidikan adalah etos kerja. Etos kerja adalah sikap mental untuk menghasilkan produk kerja yang baik bermutu tinggi baik barang maupun jasa.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing.

---

<sup>1</sup> Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h.154.

Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi SDM (karyawan) terhadap organisasi dalam Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Adapun tujuan utama Manajemen Sumber Daya rangka mencapai produktivitasx organisasi yang bersangkutan.

Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.

Oleh sebab itu SDM (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.



**Table 1.1**  
**Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin SDM Tenaga Kependidikan**  
**di MAN 2 Bandar Lampung**

No.	Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin SDM	Keterangan		
		Selalu	Kadang-kadang	Tidak pernah
1	Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para pegawai		✓	
2	Diskusi kelompok dengan para pegawai	✓		
3	Kunjungan kelas		✓	
4	Membimbing dan mengarahkan guru/pegawai dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara professional dan proporsional	✓		
5	Memberikan dukungan kepada para pegawai untuk menegakkan disiplin	✓		
6	Simulasi	✓		

*Sumber : Prasurvey dengan Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung.*

Dari tabel diatas dapat dilihat peran kepala madrasah di MAN 2 Bandar Lampung yang meliputi: *pertama*, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru hanya dilakukan kadang-kadang,

*kedua* diskusi kelompok dengan para pegawai selalu dilakukan, *ketiga* kunjungan kelas kadang-kadang dilakukan untuk melihat kegiatan pegawai dalam tugas, *keempat* membimbing dan mengarahkan pegawai dalam memecahkan suatu masalah dan bersedia memberikan bantuan secara profesional maupun proporsional selalu dilakukan, *kelima* memberikan dukungan kepada para pegawai untuk menegakkan disiplin selalu dilakukan, *keenam* simulasi selalu dilakukan.

Berdasarkan hasil jurnal sebelumnya terdapat aspek-aspek yang membedakan antara penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang saya teliti yaitu: Bersamanya dengan perkembangan masyarakat yang semakin kompetitif, maka organisasi pendidikan dituntut mampu memberikan atau menghasilkan produk organisasi pendidikan utama berbentuk jasa, cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan menerapkan manajemen SDM, dimana dalam lembaga pendidikan menyediakan seperangkat sarana atau alat untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan saat ini dan dimasa yang akan datang.

Dari penelitian kedua, sebagai seorang supervisor kepala madrasah sangat berperan dalam pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan

efesien agar dapat meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai suatu tujuan pendidikan tersebut.

Sedangkan yang saya teliti tidak jauh berbeda dari beberapa jurnal diatas yaitu mengenai Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan (SDM) di MAN 2 Bandar Lampung. Penelitian yang saya gunakan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu hampir sama dengan jurnal pertama yang mendeskripsikan tentang penelitian yang sedang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan prosedur tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung. Aspek yang mempengaruhi tentang penelitian ini yaitu kepala madrasah sebagai pemimpin dalam Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan (SDM). agar mampu mengelola sumber daya pendidikan dengan baik untuk menciptakan tujuan pendidikan yang diinginkan.

Pada bab ini penulis membahas tema manajemen tenaga kependidikan SDM yang mengarah pada suatu tema yaitu “keguruan”. Akan tetapi yang penulis ulas dalam bab ini bukan manajemen keguruan secara khusus, melainkan lebih luas cakupannya, yakni membahas manajemen tenaga kependidikan/pegawai

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung.



## **B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Fokus dalam penelitian ini adalah Implementasi Manajemen tenaga kependidikan (SDM) di MAN 2 Bandar Lampung. masalah dalam penelitian ini yaitu: a) membutuhkan kerjasama tim b) menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Adapun subfokus organisasi, manajemen, komunikasi, informasi, personalia, financial, material, dan relasi publik di MAN 2 Bandar Lampung.

## **C. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung?
2. Bagaimana kerjasama tim tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung?
3. Bagaimana proses terselenggaranya pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen SDM Tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui komitmen tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui proses terselenggaranya pendidikan dan pelatihan tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung

#### **E. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini dapat ditinjau dari 2 aspek:

##### **1. Teoritis**

Secara kontekstual hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam memahami secara lebih jauh tentang Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung. Sebagai pengembangan keilmuan khususnya mengenai implementasi manajemen tenaga kependidikan.

##### **2. Praktis**

- a. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan yayasan MAN 2 Bandar Lampung.

- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam implementasi manajemen di sekolah.
- c. Sebagai pedoman dalam peningkatan mutu sekolah melalui manajemen pendidikan.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Tenaga Kependidikan**

##### **1. Pengertian Tenaga Kependidikan**

Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (UU No.20 tahun 2003 Pasal 1 BAB 1 Ketentuan Umum).

Merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 (1)).

##### **2. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan**

Manajemen adalah suatu proses pengaturan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Ini bermakna bahwa manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya

Mondy dan Premeaux mengemukakan manajemen adalah cara-cara atau aktivitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama.<sup>1</sup>

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk kedalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti.

Bilamana merujuk pada peraturan pemerintah nomor 38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan maka tenaga kependidikan terdiri atas pendidik, pengolah satuan pendidik, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.

---

<sup>1</sup> Nazarudin Abdullah, (2011), *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis. H. 11.

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spectrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran dan tugas tanggung jawab wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan bersifat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut mengharuskan system pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.<sup>2</sup>

Keberhasilan MBS sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinanya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia ditempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

---

<sup>2</sup> Amiruddin, Wahyuli, *op.cit*, h. 111.

Sehubungan dengan ini fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik mengembangkan, menggaji dan memotivasi personil guna mencapai tujuan system, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga kependidikan serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.<sup>3</sup>

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi dan penilaian tenaga kependidikan.

Menurut Endang Herawan dan Nani “Manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga kependidikan itu masuk kedalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti”.<sup>4</sup>

Manajemen tenaga kependidikan disekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

---

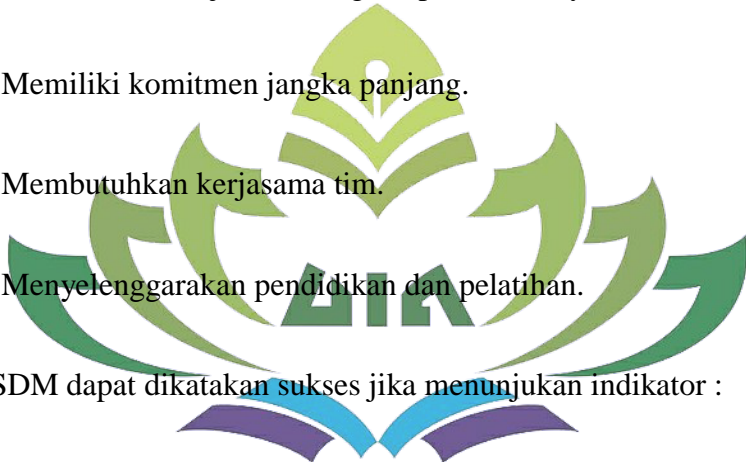
<sup>3</sup> Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h.42.

<sup>4</sup> Jaja, Amirulloh, (2013), *Manajemen Madrasah*, Bandung: Alfabeta. h.33.



Seluruh personil yang terlibat di sekolah/madrasah, pada dasarnya adalah sumber daya yang memiliki kewenangan untuk melakukan pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Secara khusus, sumber daya yang ada di madrasah adalah sumber daya yang mendukung terjadinya proses pembelajaran. Kedua sumber daya ini memberikan kontribusi yang signifikan sehingga dalam mencapai tujuan pendidikan keduanya saling bersinerji.<sup>5</sup>

Indikator manajemen tenaga kependidikan yaitu:

- 
1. Memiliki komitmen jangka panjang.
  2. Membutuhkan kerjasama tim.
  3. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

MSDM dapat dikatakan sukses jika menunjukkan indikator :

1. Tingkat konsistensi produk dalam memberikan pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan untuk kepentingan peningkatan kualitas SDM terus meningkat.
2. Kekeliruan dalam bekerja yang berdampak menimbulkan ketidakpuasan dan complain masyarakat yang dilayani semakin berkurang.
3. Disiplin waktu dan disiplin bekerja semakin meningkat.

---

<sup>5</sup> Amiruddin, Wahyuli, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, h.44.

4. Inventarisasi asset organisasi semakin sempurna, terkendali, dan tidak berkurang/hilang tanpa diketahui sebab-sebabnya.
5. Control berlangsung efektif terutama langsung dari atasan melalui pengawasan.
6. Pemborosan dana dan waktu dalam bekerja dapat dicegah.
7. Peningkatan keterampilan dan keahlian bekerja terus dilaksanakan

Dari kutipan diatas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengaturan dan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti.

### 3. Tugas Tenaga Kependidikan

Pasal 39 ayat (1) Undang-undang system pendidikan nasional No. 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, (2010), *Sisdiknas dan Peraturan Pemerintahan Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar*, Bandung: Citra Umbara, h. 21.

#### 4. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif.

Disamping itu perencanaan strategik yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selalu mempertimbangkan potensi dan peluang yang dimiliki serta antisipasi terhadap masalah yang mungkin akan dihadapi mampu menuntun pada diagnosa yang tepat dan objektif

Selain itu perencanaan strategik juga akan memberikan komitmen pada aktivitas dan kegiatan di masa yang akan datang sehingga organisasi mampu menyiapkan perubahan secara proaktif dalam menghadapi perubahan pada lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan perkembangan yang sangat cepat dalam era informasi dan globalisasi.<sup>7</sup>

Penyusunan strategi sekolah bukan sekedar program atau rencana yang sederhana. Strategi sekolah merupakan rencana besar yang memadukan seluruh aspek mendasar maupun yang operasional, yang dirasakan secara sadar maupun tidak, dan aspek intern maupun ekstern.

---

<sup>7</sup> Jaja, Amirulloh, *op.cit*, h. 34-35.

Dalam dunia pendidikan hakikat yang tersirat dalam strategi sekolah adalah mengubah kondisi agar berpihak kepadanya, dengan menentukan kapan saat yang tepat untuk mengambil keputusan dan kebijakan serta menentukan batas-batas keputusan yang dapat ditoleransi.

Inilah pola berfikir strategis tenaga ahli perencana pendidikan disekolah maupun pada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam memajukan pendidikan dimana tanggung jawab diberikan kepadanya.

Prinsip dari perencanaan yang disusunnya adalah memenangkan pesaingan, untuk itu tenaga ahli perencanaan pendidikan tersebut selalu berfikir strategis, memiliki fleksibilitas rasional, mampu mengambil keputusan berupa reaksi yang realistis terhadap tuntutan mutu.

Perencana pendidikan pada pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota serta perencana sekolah sebagai tenaga kependidikan pada setiap satuan pendidikan adalah penyadia informasi pendidikan dipemerintah daerah dan disekolah.

Kegiatan perencanaan selalu dianggap merupakan kegiatan rutin tahunan dan dapat dikerjakan dengan cara-cara yang sederhana, karena secara umum program sekolah berjalan seperti apa yang direncanakan oleh masing-masing sekolah.<sup>8</sup>

## 5. Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.

Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Manajemen tenaga kependidikan disekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. memaksimalkan perkembangan karir, serta melaraskan tujuan individu, kelompok dan lembaga.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Syaiful Sagala, *op.cit*, h.112-113.

<sup>9</sup> Mulyasa, *op.cit*, h.81.



Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama yaitu, perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.<sup>10</sup>

#### a. Perencanaan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan.

Oleh karena itu sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analisis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan).

---

<sup>10</sup>Mulyasa, *op.cit*, h. 151-152.

Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

#### b. Pengadaan

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan, baik jumlah maupun kualitasnya.

untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment, yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup.

#### c. Pembinaan dan pengembangan

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personal-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari kehari. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.

#### d. Promosi dan Mutasi

Setelah ditentukan calon tenaga kependidikan yang akan diterima, kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan supaya calon tenaga kependidikan tersebut menjadi anggota organisasi yang sah sehingga mempunyai hak dan kewajiban sebagai anggota organisasi atau lembaga.

Untuk memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan bekerja dalam situasi yang berbeda, maka dilakukan mutasi.

##### 1. Pemberhentian

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan sebagai tenaga kependidikan. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terkait dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas tenaga kependidikan dan bekas lembaga tempat kerja.

##### 2. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan dinas pendidik dan sekolah kepada tenaga kependidikan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap.

Pemberian kompensasi selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.

### 3. Penilaian

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dikemukakan, diperlukan system penilaian tenaga kependidikan secara transparan objektif dan akurat. Penilaian tenaga kependidikan biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan di sekolah bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan (guru dan non guru) secara pribadi.

Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mengerjakan instrument pengelolaan tenaga kependidikan seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondisi tenaga kependidikan untuk membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

## B. Konsep Manajemen

### 1. Pengertian manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin yaitu, kata *manus* yang berarti tangan dan *egere* yang berate melakukan. Kata-kata tersebut digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa inggris menjadi *to manage*, dengan kata benda management dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya menjadi management diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.<sup>11</sup>

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam mengatur akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan apa tujuan pengaturan tersebut.

Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik efektif dan efisien.

---

<sup>11</sup> Syafaruddin, Asrul, (2014), *manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media, h.85.



Manajemen adalah suatu proses pengaturan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini bermakna bahwa manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya

Mondy dan Premeaux mengemukakan manajemen adalah cara-cara atau aktivitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama.<sup>12</sup>

Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai goals secara efektif dan efisien.



---

<sup>12</sup> Nazarudin Abdullah, (2011), *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis. H. 11.

Manajemen adalah At-tadabir (pengaturan). Kata ini berasal dari kata dabbara (mengatur) yang terdapat dalam al-quran yang salah satunya dalam surat As-Sajadah ayat 5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ

كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

*Artinya : “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu*

Malayu mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian hakikatnya manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian .pada kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi

dengan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dahulu.<sup>13</sup>

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan sekolah, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan ditingkatkan.<sup>14</sup>

Manajemen pendidikan merupakan bagian dari manajemen umum, karena manajemen bergerak dalam memberikan layanan jasa untuk umum. Karena semakin besarnya beban tugas pendidikan, terutama dalam menanggapi menjamurnya lembaga-lembaga pendidikan formal pada abad ke 20, maka manajemen pendidikan berdiri sendiri.

Ditegaskannya manajemen pendidikan adalah sejumlah proses yang terorganisir dengan memberikan bantuan kepada proses pendidikan dan pengajaran dalam rangka mewujudkan berbagai sasaran dan tujuan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah dibidang pendidikan dan pengajaran.<sup>15</sup>

Dari beberapa kutipan diatas menurut pendapat penulis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

---

<sup>13</sup> Mesiono, (2012), *manajemen dan organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, h. 2-3

<sup>14</sup> Oemar Hamalik, (2008), *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 27.

<sup>15</sup> Syafarudin, Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Ciptapustaka Media, h.90.

## 2. Prinsip-prinsip Manajemen

Setiap orang dapat dipastikan memiliki prinsip, namun tak selamanya orang itu memahami dan mampu menerapkan prinsip yang ia katakan sebagai pedoman hidup.

Kondisi ini bisa saja terjadi karena ketidakpahamannya tentang makna prinsip tersebut atau memang karena ketidakmauannya untuk menerapkan prinsip ini dalam kegiatan organisasi dan kegiatan kehidupan sehari-hari.

Setiap manajer harus memiliki komitmen terhadap prinsip-prinsip manajemen ketika mengimplementasikan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dengan prinsip manajemen ini akan mendukung kesuksesan manajer dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen, manajer dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya, dan kepercayaan pada diri sendiri sendiri pun akan semakin besar, paling tidak dengan prinsip tersebut manajer dapat mengurangi ketidakbenaran dalam pekerjaannya.

Menurut Malayu prinsip adalah suatu prnyataan fundamental atau kebenaran umum yang dapat dijadikan pedoman pemikiran dan tindakan. Muncul dari hasil penelitian dan pengalaman. Prinsip ini sifatnya permanen umum dan setiap ilmu pengetahuan memiliki atas yang mencerminkan “intisari” kebenaran-kebenaran dasar dalam bidang ilmu tersebut.

Adapun prinsip-prinsip manajemen menurut winardi adalah :

1. Pembagian kerja
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Kesatuan perintah
5. Kesatuan arah
6. Dikalahkannya kepentingan individu terhadap kepentingan umum
7. Penghargaan/balas jasa
8. Sentralisasi
9. Rantai bertetangga
10. Keteraturan
11. Keadilan
12. Stabilitas pelaksanaan pekerjaan
13. Inisiatif



#### 14. Jiwa korps.<sup>16</sup>

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwasannya prinsip-prinsip manajemen itu merupakan pendukung kesuksesan manajer dalam meningkatkan kinerjanya

### 3. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi dasar manajemen saling berkaitan. Perencanaan umpamanya mempengaruhi pengorganisasian, dan pengorganisasian mempengaruhi pengawasan. Satu fungsi sama sekali tidak berhenti sebelum yang lain dimulai. Fungsi-fungsi itu jalin-menjalin tanpa terpisahkan dan biasanya mereka dijalankan dalam suatu urutan tertentu, tetapi tampaknya menurut keperluan masing-masing.

Untuk melancarkan suatu organisasi baru biasanya memulai dengan perencanaan, diikuti oleh fungsi-fungsi lain. Tetapi bagi organisasi yang sudah mapan, pengawasan pada waktu tertentu mungkin diikuti dengan perencanaan dan sebaliknya, diikuti dengan pemotivasian mereka tidak dijalankan dalam suatu urutan tertentu, tetapi tampaknya sesuai keperluan masing-masing.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Mesiono, *op. cit.* h.9-10.

<sup>17</sup> Doni, Agus, (2015), *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta, h.35-36

Bisa disimpulkan bahwa fungsi manajemen itu untuk melancarkan suatu organisasi yang biasanya dimulai dari perencanaan dan diikuti oleh fungsi-fungsi lainnya.

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

Perencanaan adalah suatu tugas yang setiap manajer baik pada tingkat puncak, supervisor harus mengerjakannya. Suatu rencana harus dikembangkan untuk memberikan pengertian kepada orang-orang tentang apa yang dilakukan agar supaya tujuan dapat dicapai sepenuhnya<sup>18</sup>. Dengan kata lain perencanaan tindakan memilih dan menetapkan segala program dan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan nya secara optimal.

b. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.

---

<sup>18</sup> Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, 2001.h.93.

Pengorganisasian mempermudah, manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi. pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, orang-orang yang harus mengerjakannya, cara mengelompokkan tugas tersebut, orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan tingkatan keputusan harus diambil.<sup>19</sup>

c. Pengarahan (directing)

Pengarahan meliputi pemberian petunjuk/ memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sehingga para manajer harus memotivasi staf dan personil organisasi.

Pada hakekatnya pengarahan ini mengandung pemberian motivasi. Bahwasannya pengarahan merupakan pemberian petunjuk memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

d. Pengawasan (controlling)

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan merupakan tindakan terakhir yang dilakukan para manajer pada suatu organisasi.

---

<sup>19</sup>Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, 2001.h.112.

Pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

### **C. Penelitian yang Relevan**

1. Alamsyah Putra Pasaribu (2013) Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MAS PAB-2 Helvetia Medan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan, yaitu: 1) implementasi manajemen tenaga kependidikan adalah untuk mendukung proses pendidikan di madrasah. Dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah, maka guru memiliki peran penting sebagai tenaga kependidikan. Seorang guru melaksanakan fungsi mengajar berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Karena pentingnya peran guru tersebut maka Implementasi manajemen tenaga pendidikan. Seorang guru melaksanakan fungsi mengajar berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Karena pentingnya peran guru tersebut maka implementasi manajemen tenaga pendidikan adalah dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga pendidikan adalah dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga pendidikan (guru) untuk melaksanakan tugasnya di sekolah.

2) pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Diantara faktor tersebut yang harus menjadi perhatian adalah terkait dengan yaitu perencanaan, perekrutan, pengembangan, penempatan, promosi mutasi dan pemberhentian, kompensasi serta yang terakhir adalah evaluasi. Keseluruhan faktor turut menentukan dalam keberhasilan pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di sekolah. 3) Di MAS PAB-2 Helvetia Medan rekrutmen atau seleksi masuk bagi para pegawai sangat ketat. Hal ini tidak hanya berlaku bagi para pegawai yang tidak tetap atau yang non pegawai yayasan, akan tetapi juga bagi pegawai tetap yayasan. Penerimaan tenaga kependidikan di MAS PAB-2 Helvetia, yakni jalur formal dengan memenuhi beberapa kriteria yang sudah menjadi ketetapan oleh sekolah.

2. Ratna Sari (2014) Implementasi Manajemen Ketenagaan di Mas al ittihadiyah Jl. Bromo No 25 Medan Area. Hasil penelitian ini mengungkapkan lima temuan, yaitu 1) perencanaan tenaga kependidikan berjalan dengan baik, dilakukan dengan cara proses pendidikan di madrasah. Dalam manajemen ketenagaan guru memiliki peran penting dalam melaksanakan fungsi pendidikan yaitu mengajarkan keterampilan yang dimilikinya. Dengan cara memproses melakukan perencanaan rekrutmen melalui proses penyeleksian yang dipercaya oleh pihak-pihak yang dianggap berkompeten dalam menyeleksi para pelamar.



Perencanaan ketenagaan pendidikan di sini merupakan kegiatan pimpinan yang bertugas menyeleksi, menerima mengatur dan melengkapi tenaga-tenaga kependidikan di madrasah berdasarkan analisis kebutuhan madrasah. 2) pengorganisasian tenaga kependidikan berjalan dengan baik dilakukan oleh pihak madrasah dengan saling bekerja sama dan berkomunikasi baik dalam menepatkan tenaga pendidik agar mengajar sesuai kemampuannya guna menciptakan tenaga pendidik yang professional guna meningkatkan mutu guru madrasah. 3) pelaksanaan tenaga kependidikan dengan cara kerja madrasah dalam menjalankan tugas yang telah direncanakan, pengorganisasian dan selanjutnya pelaksanaan dari manajemen ketenagaan berjalan dengan baik. Pelaksanaan Tenaga kependidikan dilakukan dengan pengisian absensi guru agar kegiatan guru terpantau dan dapat dilihat oleh kepala madrasah. 4) Pengawasan tenaga kependidikan di **Mas Al- Ibtihadiyah** dilaksanakan dengan baik dilihat dari bentuk pengawasan yang dilakukan kepala madrasah untuk mengetahui hasil kerja guru dn tenaga kependidikan di Mas Al – Ibtihadiyah dengan mengamati tiap kelas, tata tertib guru, daftar hadir guru, tingkat kedisiplinan, penyerahan RPP, dan melaporkan administrasi guru.

5) Mengevaluasi tenaga kependidikan dilakukan dengan mengerjakan tugas kerjanya masing-masing oleh kepala sekolah, dengan menilai tenaga kependidikan dan melihat kerja tenaga kependidikan dan mengadakan kegiatan evaluasi hasil dari kinerja guru setiap bulannya dapat dilihat hasilnya apakah meningkat atau menurun nilai ujian yang diberikan. Dengan dilakukan rapat rutin sebulan sekali dan mengumpulkan laporan - laporan guru.

3. Lia yuliana, membahas tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor kepala madrasah menduduki posisi yang sangat strategis didalam pencapaian keberhasilan suatu sekolah dan berperan sebagai educator, manajer, administrator dan supervisor yang sering disingkat EMAS, kepala madrasah sebagai supervisor bertugas memberikan bimbingan bantuan dan pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, pengajaran. Ada tiga kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yakni, Human Reletion, Administrasi dan Evaluasi. Komunikasi efektif merupakan media keterampilan Human Reletion. Kemampuan administrative alat penting dalam mengelola lembaga agar bisa berjalan dengan baik mencapai tujuan pendidikan.

Seorang supervisor harus memiliki kemampuan bagaimana merencanakan, mengorganisir, personel dan sumber daya lainnya, mengerakannya serta mengawasi, tanpa itu semua modal pendidikan akan terbuang.

Seorang supervise adalah seorang pemimpin yang harus tau untuk melakukan dan membawa orang-orang dalam rangka pencapaian tujuan. Kemampuan evaluasi diperlukan berkaitan dengan peran supervisor sebagai pemimpin.<sup>20</sup>

4. Wenny Anggraini, membahas tentang konsep manajemen mutu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (SDM). Pendidikan dituntut mampu memberikan atau menghasilkan produk pendidikan utamanya berbentuk jasa. Pendidikan belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan pelanggan masyarakat, dilihat dari rendahnya mutu lulusan, akibatnya seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat.

---

<sup>20</sup> Alamsyah Putra Pasaribu (2013) *Impelementasi Manajemen Tenaga Kependidikan.*: *Unp.ac.id/index.php/iipk/article/view/334*. Medan. 2017

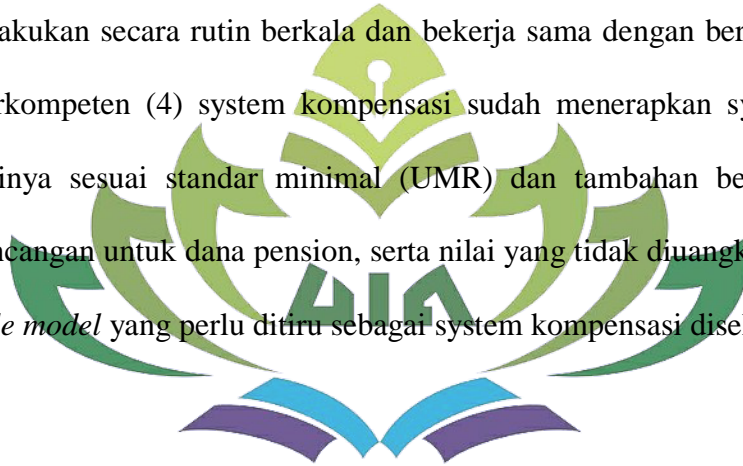
Berdasarkan hasil penelitian ini permasalahan diatas dapat diatasi dengan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memiliki empat prinsip yaitu kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta dan perbaikan terus-menerus.<sup>21</sup>

5. Arif Nur Cahyo (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Dalam Meningkatkan Daya Saing di Sd IT Ar Rahmah Pacitan. Dalam era globalisasi sesuatu cenderung dilihat dari perspektif materialistis dan komersialistis karena kuatnya dominasi faktor-faktor ekonomi. dampaknya kehidupan sosial menjadi semakin kompetitif. Setiap individu dan organisasi berlomba untuk berbuat yang terbaik untuk mencapai yang terbaik. Lembaga pendidikan juga dipaksa menjadi yang terbaik dengan menerapkan beberapa program diantaranya manajemen mutu sumber daya manusia dengan harapan mampu bersaing dengan kompetitornya.

---

<sup>21</sup> Wenny anggraini, *Konsep Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (SDM) : Thn 2011*

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan, penelitian ini menghasilkan temuan (1) perencanaan SDM di Sd IT Ar Rahmah senantiasa memperhatikan nilai-nilai demokratis analitis dengan melibatkan berbagai pihak, baik pihak sekolah maupun yayasan.(2) rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui prosedur yang standar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan professional (3) pelatihan dan pengembangan dilakukan secara rutin berkala dan bekerja sama dengan berbagai pihak yang berkompeten (4) system kompensasi sudah menerapkan system yang ideal artinya sesuai standar minimal (UMR) dan tambahan berbagai tunjangan rancangan untuk dana pension, serta nilai yang tidak diuangkan dapat menjadi *role model* yang perlu ditiru sebagai system kompensasi disekolah lain.



### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga member gambaran yang jelas tentang situasi-situasi dilapangan.

Alasan penulis memilih pendekatan penelitian ini karena menurut penulis pendekatan kualitatif ini dapat lebih mudah menjawab permasalahan yang timbul. Karena penelitian ini akan langsung masuk ke obyek, melakukan penjelajahan dengan grant question, sehingga masalah akan ditemukan dengan jelas.

#### **B. Sumber Data Penelitian**

Dalam penelitian tentang Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung ini, sumber datanya yaitu Tenaga Kependidikan MAN 2 sebagai sample.



### C. Teknik Pengumpul Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, penulis memerlukan beberapa teknik. Adapun pengumpulan data yang dimaksud adalah :

#### 1. *Observasi*

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena obyek yang diteliti secara obyektif dan hasilnya akan dicatat secara sistematis agar diperoleh gambaran yang lebih kongkrit tentang kondisi di lapangan sebagaimana pendapat bahwa “observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.

Metode observasi dibagi menjadi dua bentuk sebagai berikut :

1. Observasi partisipan yaitu peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah, tempat dilakukannya observasi.
2. Observasi non partisipan yaitu dalam observasi ini peranan peneliti dalam kegiatan yang berkenan dengan kelompok yang di amati kurang dituntut.<sup>1</sup>

Dalam penelitian ini digunakan jenis observasi non partisipan, dimana peneliti tidak turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diobservasi.

---

<sup>1</sup> Koenjaraningrat, *Op, Cit*, h. 189

Metode ini digunakan untuk mengobservasi implementasi manajemen tenaga kependidikan (SDM) di MAN 2 Bandar Lampung.

## 2. Wawancara (*Interview* )

Interview adalah suatu tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinganya sendiri. <sup>2</sup>

Pendapat lain menyatakan bahwa interview adalah suatu percakapan yang diarahkan kepada suatu masalah tertentu, dan ini merupakan tanya jawab dengan menggunakan lisan dalam dua orang atau lebih dengan berhadapan secara fisik, interview sama dengan berbincang-bincang.

Apabila dilihat dari sifat atau teknik pelaksanaannya, maka interview dapat dibagi atas tiga :

1. Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.
2. Interview tak terpimpin(bebas) adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari focus penelitian dan interview.

---

<sup>2</sup> Kartini Kartono , *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni, Bandung, Cet IV, 2003, h. 171.

3. Interview bebas terpimpin adalah kombinasi keduanya, pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.<sup>3</sup>

Dalam penelitian ini digunakan Interview bebas terpimpin yaitu pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi. Metode ini digunakan untuk mewawancarai Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung, Kepala Tata Usaha, dan tenaga pendidik/pegawai tentang Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung . untuk mendapatkan data berkenaan dengan kondisi obyektif sekolah.

### 3. *Dokumentasi*

metode dokumentasi sebagai alat pengumpul datanya. Adapun pengertian dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

---

<sup>3</sup> Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, h. 83-85.

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai yang berkenaan dengan kondisi obyektif MAN 2 Bandar Lampung seperti sejarah berdirinya, visi, dan misi, struktur organisasi, jumlah guru, jumlah peserta didik, jumlah sarana prasarana dan lain-lain.

#### D. Triangulasi Data

Dalam penelitian ini uji keabsahan data yang digunakan peneliti ialah dengan triangulasi. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya ialah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <http://phisiceducation09.blogspot> diakses pada tanggal 14 mei 2018 pukul 19.00

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber atau metode. Triangulasi sumber yaitu data yang diperoleh dari satu informan akan dikomfirmasikan ke informan lain yang juga terlibat dalam implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan . dalam hal ini data yang diperoleh dari lapangan akan dibandingkan dengan data yang diperoleh dari kepala madrasah, kepala tu di madrasah.

#### **E. Analisis Data**

Menurut nasution analisis data adalah proses menyusun, mengkatagorikan data, mencari pola atau tema dengan maksud untuk memahami maknanya.<sup>5</sup>

Dalam penelitian kualitatif ada banyak analisis data yang dapat digunakan, namun demikian semua analisis data penelitian kualitatif biasanya mendasarkan bahwa analisis data dilakukan sepanjang penelitian.

##### *a. Reduksi Data*

Reduksi data atau proses transformasi diartikan proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan pengabstrakan, transformasi data yang muncul dari catatan-catatan di lapangan yang mencakup kegiatan mengikhtisarkan hasil pengumpulan data selengkap mungkin dan memilah-milahnya kedalam suatu konsep, katagori atau tema tertentu.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> S. Nasution, *Metodologi Penelitian Dasar*, Bulan Bintang, Jakarta, 1994, h. 72.

<sup>6</sup> Imam Suprayogi dan Tabroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, h. 193.

*b. Display Data*

Display data atau penyajian data adalah kegiatan yang mencakup mengorganisasi data dalam bentuk tertentu sehingga terlihat sosoknya secara lebih utuh. Display data dapat berbentuk bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar katagori, diagram, atau alur .

*c. Menarik kesimpulan (verifikasi)*

Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi, penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh.

Dalam penarikan kesimpulan peneliti menggunakan pendekatan berfikir induktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-pristiwa khusus kemudian dari fakta-fakta yang khusus tersebut ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Penyajian Data Lapangan

##### 1. Profil MAN 2 Bandar Lampung

Madrasah aliyah Negeri (MAN) 2 Tanjung karang, berdiri pada tanggal 25 april 1990 Merupakan alih fungsi dari Pendidikan Guru Agama Negeri (PGA N) Tanjungkarang berdasarkan *Keputusan Menteri Agama RI No. 64 tahun 1990* tentang: Alih fungsi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN), tertanggal 25 April 1990. MAN 2 Tanjungkarang menerima siswa baru *angkatan pertama* pada periode Tahun Ajaran 1990/1991. PGAN 6 Tahun Tanjung karang, di Lampung mulai beroperasi tahun 1965, berlokasi di Pahoman (PGALama/- MTsN 1 Tanjungkarang – sekarang ).

Mengikuti kebijakan pemerintah pada masa itu PGA N 6 tahun dipindah ke daerah Garuntang ( *Jl. Gatot Subroto no. 30* Bandar lampung) pada tahun 1971 (proses pembangunan gedung RKB dll.sekitar tahun 1969-1970 ). Dan sejak TP. 1971/1972 siswa / siswi PGAN 6 tahun belajar dialamat tersebut. Dalam perjalanan prosesnya sesuai kebijakkan pemerintah maka pada Tahun Pelajaran 1977/1978, PGAN 6 tahun, berubah menjadi MTs N 2 Tanjungkarang (untuk siswa kelas 1- 3) dan sebagai siswa/ i PGA N Tanjungkarang – *bukan PGAN 6 tahun lagi* - (untuk siswa / siswi kelas 4 – 6 ).

Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN ) yang kemudian beralih fungsi menjadi MAN 2 Tanjungkarang dan *perubahan terakhir* berdasarkan KMA Nomor 157 tanggal 17 September 2014 menjadi MAN 2 Bandar Lampung.

## 2. Visi dan Misi Madrasah

### Visi

MAN 2 Bandar Lampung Sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang Unggul dan Berkualitas di Provinsi Lampung.

### **Misi**

- a. Meningkatkan budaya Madrasah sebagai pusat pendidikan Islam.
- b. madrasah sebagai pemeran utama dalam menjadikan Madrasah sebagai pusat pendidikan berbasis Islami.
- c. Mengoptimalkan karakter kepribadian peserta didik yang unggul dalam penerapan Imtaq dan Iptek.
- d. Menyelenggarakan Manajemen Berbasis Madrasah ( MBM ) secara mandiri.

### **3. Tujuan Madrasah**

- a. Menjadikan madrasah sebagai pusat pemberdayaan dan pembudayaan peserta didik untuk
- b. mampu melaksanakan kaidah – kaidah Islam di lingkungan madrasah, masyarakat dan keluarganya.
- c. Menjadikan semua komponen madrasah sebagai pemeran utama dalam menjadikan madrasah sebagai pusat pendidikan Islam.
- d. Menyiapkan peserta didik / lulusan yang Taqwa, Cerdas, dan Terampil.

#### 4. Keadaan Pegawai

Berdasarkan data keadaan pegawai MAN 2 Bandar Lampung, sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>NAMA</b>	<b>NIP</b>	<b>Tempat Tgl. Lahir</b>	<b>Gol</b>	<b>TMT di MAN</b>
1	<b>MARZUKI, S. Ag.</b>	196308101992031004	Madiun, 10-08-1963	III d.	01-07-2010
2	<b>NURLAILA</b>	196105031981032003	Kutodalam, 03-05-1961	III b.	01-11-1989
3	<b>ELLIYANTI</b>	196104021982032003	Negara batin, 02-04-1961	III b.	01-06-1987
4	<b>A. FATONI</b>	196308271988021001	Telukbetung, 27-08-1963	III b.	01-04-1988
5	<b>MUFIDATUL MILAH</b>	197708221990032001	Moga, 22-08-1970	III b.	01-04-1990
6	<b>EDI JUNARTO, M..Pd.I</b>	197701012005011010	Candimas, 01-01-1977	III. a	01-04-2005
7	<b>YENNI PUSPASARI, SE.</b>	Honorar	Telukbetung, 27 -02-1983	-	01-06-2004
8	<b>M. GAFARULLAH</b>	Honorar	Tanjungkarang, 28-01- 1982	-	01-06-2006

	<b>INDRA A.Md.</b>				
9	<b>IRMA</b> <b>SUPRIYANINGSI</b> <b>H,A,Md,Ks</b>	Honorar	Cilacap. 10-09-1979	-	01-06-2006
10	<b>HEKSA</b> <b>SUHENDRA</b>	Honorar	Tanjungbaru, 04-07-1991	-	01-06-2007
11	<b>M. IQBAL AL</b> <b>HAQ.</b>	Honorar	Kotabumi. 20-11-1995	-	01-06-2014
12	<b>ZULYANTO</b>	Honore	Tanjungkarang.09-071986	-	01-06-2010
13	<b>SEPTI</b> <b>WULANDARI, S.</b> <b>Pd. I</b>	Honorar	Wates, 15 -09-1986	-	01-06-2010

*Sumber : dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung*

## 5. Data Keadaan/Fasilitas

**Tabel 1.3**  
**Keadaan /fasilitas MAN 2 Bandar Lampung pada tahun 2017 yang terdiri dari**

No	JENIS FASILITAS	Luas (M <sup>2</sup> )	Kondisi Bangunan		
			Baik	Rusak ringan	Rusak Berat.
1	Ruang Belajar Siswa	1.284	24 RKB	-	-
2	Ruang Kantor	120	1 unit	-	-
3	Ruang Guru	120	2 unit	-	-
4	Ruang Perpustakaan	128	2 unit	-	-
5	Ruang Lab. IPA	90	1 unit	-	-
6	Ruang Lab. Bahasa	90	1 unit	-	-
7	Ruang Lab. Komputer	120	1 unit	-	-
8	Aula	520	1 unit	-	-
9	WC. Guru / Pegawai	45	6 unit	-	-
10	WC. Siswa	60	10 unit	-	-
11	Tempat Ibadah / Masjid	1200	1 unit	-	-



12	Lapangan Olah Raga	1400	1 unit	-	-
13	Gedung Workshop Ketrampilan	360	3 unit	-	-
14	Kantin Sekolah	100	6 unit	-	-
15	Area Parkir	900	2 unit	-	-

*Sumber : Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung TP 2017/2018*

## **B. Pembahasan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dengan judul “Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dan pengamatan yang dilakukan dalam wawancara, dokumentasi serta observasi yang diadakan dari tanggal 14 Mei-14 Juni 2018 dengan Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung.

Uraian di bawah ini akan menjelaskan implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung, sebagai berikut :

#### 1. Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan

Sumber daya pendidikan adalah kompetensi, kemampuan, sikap , perilaku, motivasi dan komitmen. Dalam pendidikan jenis sumber daya berdasarkan ruang lingkup keterlibatannya ke dalam penyelenggaraan pendidikan dikelompokkan ke dalam SDM pendidikan dalam sekolah. Persoalan pokok dalam tenaga kependidikan adalah etos kerja. Etos kerja adalah sikap mental untuk menghasilkan produk kerja yang baik bermutu tinggi baik barang maupun jasa.

Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan dapat terwujud dengan baik jika kemampuan menghasilkan ssuatu yang bemutu itu ditunjang oleh etos kerja, motivasi yang tinggi untuk berprestasi, dengan cara memupuk etos kerja. Salah satu usaha dengan menciptakan suasana kerja yang mengantarkan perilaku karyawan ke arah yang lebih produktif secara langsung mengubah sikap, pandangan, harapan dan keterampilan keahlian yang lebih efektif yang sekarang sudah tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Dan, ini tantangan para pemimpin pendidikan.

Jadi dapat dipahami bahwa dari hasil wawancara kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung Samsurizal, S. Pd. M.Si. yaitu Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan, dapat terwujud dengan baik jika kemampuan menghasilkan sesuatu yang bermutu itu ditunjang oleh etos kerja, motivasi yang tinggi untuk berprestasi, dengan cara memupuk etos kerja. Salah satu usaha dengan menciptakan suasana kerja yang mengantarkan perilaku karyawan kearah yang lebih produktif secara langsung mengubah sikap, pandangan, harapan dan keterampilan keahlian yang lebih efektif yang sekarang sudah tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Dan, ini tantangan buat saya sebagai pemimpin pendidikan. Pada indikator ini usaha kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung dalam menerapkan manajemen SDM tenaga kependidikan yaitu menjadikan Lembaga Pendidikan yang Unggul dan Berkualitas di Provinsi Bandar Lampung.

## 2. Kerjasama TIM

Kerjasama TIM merupakan sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan bersama-sama untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja,.

tidak dipungkiri dari hasil wawancara kepala TU MAN 2 Bandar Lampung yang mengatakan kerjasama tim sudah terstruktur mulai dari Kepala Madrasah, mempunyai Kepala TU, staf, guru dengan misi sudah ada,

saling keterkaitan satu sama lain, melayani masyarakat. Tim secara struktur yang diatur pemerintah membangun sektor pendidikan”.

Jadi berdasarkan hasil wawancara kepala Tu MN 2 Bandar Lampung diketahui bahwa kerja sama tim sudah terstruktur dari kepala madrasah, kepala Tu, staf, guru, memiliki visi misi yang sama, dan untuk mencapai hal itu, diperlukan kerja sama tim.

### 3. Pendidikan dan Pelatihan

Suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta aturan serta metode yang terorganisasikan. Dengan mengutamakan pembinaan kejujuran keterampilan.

“pembinaan Negara yang mengatur tetapi sekolah juga terkadang mengadakan diklat kepemimpinan surat menyurat memberikan pengetahuan, contoh ketika rapat”

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung pembinaan diatur Negara, pemerintah tetapi terkadang sekolah mengadakan diklat, memberikan pengetahuan seperti rapat-rapat.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah diterapkan dengan baik, dibuktikan dengan :

1. Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan, dapat terwujud dengan baik jika kemampuan menghasilkan sesuatu yang bermutu itu ditunjang oleh etos kerja, motivasi yang tinggi untuk berprestasi, dengan cara memupuk etos kerja. Salah satu usaha dengan menciptakan suasana kerja yang mengantarkan perilaku karyawan kearah yang lebih produktif secara langsung mengubah sikap, pandangan, harapan dan keterampilan keahlian yang lebih efektif yang sekarang sudah tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Dan, ini tantangan buat saya sebagai pemimpin pendidikan. Pada indikator ini usaha kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung dalam menerapkan manajemen SDM

tenaga kependidikan yaitu menjadikan Lembaga Pendidikan yang Unggul dan Berkualitas di Provinsi Bandar Lampung.

Agar Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan dapat terlaksana dengan baik, maka Kepala Madrasah dituntut menjadi pemimpin yang lebih baik lagi dalam segi hal apapun. Sering memberikan motivasi bimbingan agar para pegawai dapat tergerak hatinya untuk bersama sama memajukan Lembaga Pendidikan yang unggul dan berkualitas di provinsi Lampung.

## 2. Kerjasama TIM

Kerjasama TIM merupakan sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan bersama-sama untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.

kerja sama tim sudah terstruktur mulai dari Kepala Madrasah, mempunyai Kepala TU, staf, guru dengan misi sudah ada, saling keterkaitan satu sama lain, melayani masyarakat. Tim secara struktur yang diatur pemerintah membangun sektor pendidikan. Jadi kerja sama tim sudah terstruktur dari kepala madrasah, kepala Tu, staf, guru, memiliki visi misi yang sama, dan untuk mencapai hal itu, diperlukan kerja sama tim.



### 3. Pendidikan dan Pelatihan

Suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta aturan serta metode yang terorganisasikan. Dengan mengutamakan pembinaan kejujuran keterampilan.

pembinaan Negara yang mengatur tetapi sekolah juga terkadang mengadakan diklat kepemimpinan surat menyurat memberikan pengetahuan, contoh ketika rapat. pembinaan diatur Negara, pemerintah tetapi terkadang sekolah mengadakan diklat, memberikan pengetahuan seperti rapat-rapat.

### B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan diatas maka penulis memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada Bapak Samsurizal, S. Pd. M.Si Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung, agar Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung berjalan dengan baik, hendaknya sering melakukan pemantauan terhadap pegawai sering memberikan motivasi bimbingan agar para pegawai dapat tergerak hatinya untuk bersama-sama memajukan visi dan misi MAN 2 Bandar Lampung.

2. Kepada Pegawai TU MAN 2 Bandar Lampung supaya memiliki kemauan yang kuat, bekerja bersama membuat tim agar dapat mudah mencapai visi misi MAN 2 Bandar Lampung secara keseluruhan.
3. Kepada penelitian yang akan datang supaya meneliti Implementasi Manajemen SDM Tenaga Pendidik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Nazarudidin . *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*, Bandung:  
Ciptapustaka Media Perintis. 2011.
- Abdulsyani. *Manajemen Organisasi*, Surabaya: Bina Aksara.1987.
- Agus, Doni. *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta. 2015.
- Alma, Buchari dan Ratih Hurriyati. *Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Fokus Pada Mutu dan Layanan Prima*, Bandung: Alfabeta. 2007.
- Amirulloh, Jaja. *Manajemen Madrasah*, Bandung: Alfabeta. 2010.
- Asrul, Syafarudin. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Ciptapustaka Media. 2013.
- Asrul, Syafaruddin, Asrul. *manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media. 2014.
- Dapartemen Agama RI. *Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*, Jakarta: Magfirah Pustaka. 2006.
- Endin. *Psikologi Manajemen*, Bandung: Puastaka Setia. 2010.
- Hamalik.Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2000.

- Khozin. *Manajemen Pemberdayaan Madrasah*, Malang: UMM Press.
- Marno dan Triyo Supriyatno. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT. Refika Aditma. 2008.
- Mesiono. *manajemen dan organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis. 2012.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005.
- Mulyasa. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010.
- Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2008.
- Rahayuningsih Pontjorini. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta. 2005.
- Rochaety Ety. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta. 2005.
- Sihaan, Amiruddin. *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar*, Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2010.
- Syamsuddin, Udin. *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.

Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003. *Sisdiknas dan Peraturan Pemerintahan Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar*, Bandung: Citra Umbara. 2010.

Wahyuli, Amiruddin. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis. 2010.

Wenny, anggraini. *Konsep Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran SDM, 2011*.

Yanti Gusti Prima. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta. 2005.

.